

FOL TEMA 4

1. Movilidad funcional: concepto y tipos definidos.

Implica un cambio en las funciones que el trabajador realiza habitualmente y para las que fue contratado.

a) Movilidad funcional horizontal: Se produce entre puestos de trabajo que pertenecen al mismo grupo profesional o a categorías equivalentes.

b) Movilidad funcional vertical: Se produce entre grupos o categorías diferentes.

- Movilidad funcional ascendente: si las nuevas funciones corresponden a una categoría laboral o profesional superior.
- Movilidad funcional descendente: si las nuevas funciones corresponden a una categoría laboral o profesional inferior.

2. Límites de la movilidad funcional horizontal.

El empresario puede ejercer su poder de dirección sin más límite que las titulaciones académicas o profesionales precisas para desempeñar la nueva función.

3. Límites de la movilidad funcional vertical.

El empresario debe justificar razones técnicas y organizativas y debe producirse por el tiempo imprescindible. El cambio de funciones no debe menoscabar la dignidad profesional del trabajador ni afectar a su formación y promoción profesional.

4. Derechos del trabajador en caso de movilidad funcional ascendente y descendente.

Ascendente	Descendente
El salario será el de la nueva categoría	El salario será el de la categoría de origen
Si transcurren 6 meses en un periodo de un año y 8 meses en un periodo de dos años	Las causas deben estar justificadas por razones vigentes e imprevisibles
El trabajador puede reclamar el ascenso	El empresario debe informar a los representantes de los trabajadores

5. Movilidad geográfica: concepto, tipos y derechos del trabajador.

Es el cambio de centro de trabajo de un trabajador siempre que ello implique un cambio de residencia.

Tipos:

a) Desplazamiento: es el cambio de localidad de un trabajador por un tiempo inferior a 12 meses en un periodo de 3 años.

b) Traslado: es el cambio de localidad de un trabajador con carácter permanente.

-El trabajador tiene el derecho de terminar el contrato con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

6. ¿Qué modificaciones se consideran sustanciales?

-Jornada de trabajo

-Horario

-Régimen de trabajo a turnos

-Sistemas de remuneración

-Sistemas de trabajo y rendimiento

-Funciones cuando excedan de los límites de la movilidad funcional

7. ¿Con qué antelación debe el empresario comunicar una modificación sustancial?

Con 30 días de antelación como mínimo.

8.¿Qué límites tiene? ¿lo puede hacer sin causa? ¿puede modificar sin causa?

El empresario debe alegar y justificar causas económicas, técnicas, organizativas o de producción para poder ordenarlas.

La adopción de estas medidas debe contribuir a mejorar la situación de la empresa.

9.¿Qué opciones tiene el trabajador ante una modificación sustancial?

1 Aceptar la modificación

2 Recurrir la decisión ante el juzgado de lo social por entender que la causa no está justificada.

3 Extinguir la relación laboral si la modificación afecta a la jornada de trabajo, al horario o al régimen de trabajo a turnos.

10.¿Cuándo hablamos de modificación colectiva?

Aquellas que afectan a las pactadas de forma colectiva por los trabajadores o a las que se disfrutaban de forma colectiva fruto de una decisión unilateral del empresario en un periodo de 90 días.

11.Suspensión del contrato de trabajo.

Es la interrupción temporal de la prestación laboral sin que se llegue a extinguir el contrato de trabajo.

12.Suspensión por mutuo acuerdo de las partes (A posteriori)

El trabajador y el empresario pactan la suspensión del contrato por circunstancias particulares.

13.A priori.

El empresario y el trabajador pueden pactar en el contrato de trabajo determinadas causas de suspensión del mismo.

14.Suspensión por incapacidad temporal (IT)

Situación en la que se encuentra un trabajador que le impide trabajar como consecuencia de una enfermedad o accidente mientras recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

15.¿Cuánto dura la suspensión por paternidad? ¿y por maternidad? ¿y por riesgo?

-13 días por paternidad.

-16 meses por maternidad.

-Por riesgo durante el embarazo cuando comience la baja por maternidad o cuando acabe la situación de riesgo.

-Durante la lactancia cuando el lactante cumpla 9 meses o finalice la situación de riesgo.

16.¿Cuándo termina la suspensión por prisión preventiva del trabajador?

Cuando exista una sentencia firme.

17.Define Fuerza Mayor Temporal y cuando puede suspender el contrato por este motivo?

La empresa podrá suspender el contrato de trabajo de cuantos trabajadores fuera necesario para adaptarse a la situación, siempre que el hecho quede constatado ante la autoridad laboral. Por ejemplo un incendio.

18.¿Cuando se puede suspender el contrato por causas..?

Cuando en la empresa se den circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción que supongan una situación negativa o pongan en peligro la viabilidad de la empresa.

19.Excedencia forzosa. Concepto y derechos del trabajador.

Causa de suspensión definida por la ley o por convenio colectivo que puede ser solicitada por el trabajador si reúne las requisitos.

-El empresario está obligado a concederla cuando el trabajador sea elegido o designado como cargo público o realice funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

-El trabajador tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo.

-El trabajador tiene derecho al cómputo del tiempo de excedencia a efectos de antigüedad.

20.Duración de la excedencia voluntaria. ¿Cuando se puede volver a pedir?

Su duración mínima es de 4 meses y la máxima de 5 años.

Se puede volver a pedir si han transcurrido menos de 4 años desde el final de la anterior.

21.Duración de la excedencia para el cuidado de hijos y de la excedencia para cuidado de familiar de hasta segundo grado de parentesco.

Por cuidado de hijos máximo de 3 años.

Por cuidado de familiar de hasta segundo grado de parentesco un máximo de 2 años.

22.¿Suspende la huelga el contrato de trabajo? ¿y el cierre patronal?

Sí, por lo tanto no percibe su salario en ninguno de los dos casos.

23.¿Para qué una víctima de violencia doméstica puede suspender su contrato?

Para protegerse o acudir a servicios de atención social específicos.

24.Dimisión del trabajador voluntaria y provocada: Distingue.

Un trabajador puede dimitir sin alegar la causa, con la obligación de preavisar al empresario con la antelación prevista en el contrato de trabajo o convenio colectivo.

El trabajador puede dimitir por algunas de las siguientes actuaciones del empresario:

-Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

-Falta o retraso continuado en el abono de los salarios.

-Incumplimiento grave del empresario.

25.Causas del despido por causas objetivas.

1Ineptitud del trabajador

2Falta de adaptación del trabajador a modificaciones técnicas ocurridas en el puesto

3Necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo

4Faltas de asistencia

5Falta de consignación presupuestaria para la ejecución de planes y programas públicos.

26.Actividad de investigación ¿cuántas faltas de asistencia al trabajo incluso justificadas pueden motivar el despido por causa objetiva.

Si se alcanza un 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o un 25% en cuatro meses discontinuos en un periodo de 12 meses. Se excluyen las ausencias por huelga, maternidad, representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, licencias o vacaciones, baja por enfermedad de más de 20 días consecutivos ni en caso de ser víctima de violencia doméstica.

27.Derechos del trabajador despedido por causa objetiva.

- El empresario debe notificar el despido por escrito y especificando la causa con antelación mínima de 30 días.
- El trabajador tiene derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado con un mínimo de 12 mensualidades.
- El trabajador tiene derecho a disfrutar de una licencia semanal de seis horas retribuidas durante el periodo de preaviso, para facilitarle la búsqueda de un nuevo empleo.
- El trabajador podrá recurrir como si se tratase de un despido disciplinario

28.¿A cuántos trabajadores tiene que afectar el despido para que podamos hablar de despido colectivo?

La empresa despide a una parte o la totalidad de la plantilla basándose en causas técnicas, económicas, organizativas o de producción, siempre que se busque mejorar la situación de la empresa.

29.Despido disciplinario: define y cita 3 causas.

El empresario puede despedir al trabajador por motivos disciplinarios basados en un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador.

1Faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo

2Indisciplina o desobediencia

3Ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o a sus familiares

30.Define Finiquito.

Es la liquidación de las cantidades adecuadas que realiza el empresario cuando se extingue la relación laboral.

31.¿Qué opciones tiene el trabajador no conforme con la liquidación del finiquito?

- No firmar el finiquito, con lo que no cobrará la liquidación y deberá reclamar la totalidad.
- Firmar el finiquito con la expresión "Recibí no conforme" cobrará la liquidación realizada por la empresa y reclamará la diferencia que considere necesaria.

32.Plazo para impugnar (ir a los tribunales) el despido ante el juzgado de lo social. Requisito obligatorio previo.

20 días hábiles de plazo, el trabajador puede reclamar el despido si no está conforme.

33.Despido improcedente. ¿Cuando se declara y con qué consecuencias?

Cuando el juez considera que las causas alegadas por el empresario no están acreditadas o no se ha respetado el procedimiento para el despido, lo declara como improcedente.

-El empresario puede optar por readmitir al trabajador o pagarle la indemnización fijada en la sentencia por despido improcedente.

-El trabajador tiene derecho al cobro de los salarios de tramitación.

-La indemnización a percibir será de 45 días de salario por año trabajado o su parte proporcional con un máximo de 42 mensualidades.

-Si se trata de un contrato de fomento de la contratación indefinida extinguido por causas objetivas, y el despido es declarado improcedente, la indemnización será de 33 días de salario por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

34.Despido procedente. ¿Cuando se declara y con qué consecuencias?

Cuando el juez considera que las causas alegadas por el empresario están acreditadas y que se ha respetado el procedimiento para el despido, lo declara como procedente. Como consecuencia el trabajador no tiene derecho ni a indemnización por despido improcedente

ni a salarios de tramitación.

35.Despido nulo. ¿Cuándo se declara y con qué consecuencias?

Se considera despido nulo el que esté motivado por alguno de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o cuando se produzca la vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas del trabajador.

-El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento o en los meses posteriores a su reincorporación.

-Durante el periodo de lactancia natural.

-El de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando de una excedencia por cuidado de hijos o familiares.

-El de las trabajadoras víctimas de violencia doméstica que estén en uso de algunos de los derechos reconocidos en la ley integral contra la violencia de género.